

論文の内容の要旨

論文題目 パネルデータを活用した就業状態の移行に関する実証研究
一雇用形態、正社員転換、ハラスメントへの着目 一
氏 名 小前 和智

本論文は、同一個人を複数年に渡って追跡調査するパネルデータの特徴を活かし、日本の労働市場における就業状態の移行を主な分析対象とし、移行に影響を及ぼす要因や移行の前後の状態変化について論じる。前半の分析では正規・非正規雇用間の移行を、後半の分析ではハラスメントと離職・転職との関係を主な分析対象としている。大規模パネル調査のデータを用い、一時点の状態のみならず同一個人の時系列的な変化に着目した分析を行っている点が各章の共通点であり、本論文の特徴である。

第1章では、問題意識と先行研究との関係を整理したうえで、第2章から第4章において用いるリクルートワークス研究所『全国就業実態パネル調査』（以下、JPSED）の概要を記載する。『全国就業実態パネル調査』はインターネットモニター調査であることからサンプリングバイアスが懸念される。そこで、総務省『就業構造基本調査』との比較を実施した。JPSEDは性別、年齢階級、学歴、就業状態と地域の5つの要素からなる割付を実施しているが、割付に使用していない要素では一定程度公的統計から乖離している箇所もみられた。

第2章では、正規・非正規といった従来からの呼称による二分法的な区分を超えて、2010年代に広がりみせた雇用形態の多様化が、処遇にもたらす影響について、JPSEDを用いて実証分析した。具体的には、雇用形態を契約期間、労働時間、職場呼称により8類型に区分し、賃金、訓練状況のほか、狭義の正規雇用である無期フルタイム呼称正社員への転換可能性等、多角的に検討した。その結果、呼称正社員は、既存研究で指摘された賃金以外の面においても厚く処遇されていることが確認された。また、無期短時間正社員は広がり限定性ではあるものの、有利な処遇にあり、その多くが長期雇用のなかで一時的に短時間勤務につく労働者であった。

第3章では、出産等のライフイベントによる離職経験をもつ女性が、労働市場へ再参入する際には2010年代においても多くは非正規雇用である点を踏まえ、女性の企業内正社員転換の可能性についてJPSEDを用いて分析した。主たる発見として、非正社員として入職する際の時間あたり賃金の高さが正社員転換に強く関係することを見出した。ここで、入職時の時間あたり賃金を、使用者から労働者に対する期待の高さと解釈した。追加的な分析からその解釈可能性を検証した結果、必ずしも否定されなかった。さらに、勤続1年未満の女性非正社員のみを対象とし、入職時の賃金プレミアムの大きさを推定した。分析上の留保が置かれるものの、入職から2年以内に正社員転換する非正社員には、そうでない非正社員

と比較して、3割程度の賃金プレミアムが設定されており、そのうち8~9割程度が属性やその他の処遇では説明されないという結果となった。これらの結果は、企業の人事管理上、非正社員としての就業を試用期間的な位置づけとして運用している可能性を示すものと考えられる。

第4章では、2つの異なる調査を利用し、ハラスメント見聞・被害と職場環境との関係、ハラスメント見聞が離職や精神状態に及ぼす影響、直接的な被害が転職後の再被害に及ぼす影響について分析した。JPSEDを用いた分析では、ストレス過多、管理職による職場管理が行き届いていない、安全管理がなされていない等、劣悪な労働環境下ほどハラスメントが見聞される。また、勤続の短い者の離職率を高め、中長期勤続者を中心に精神状態を悪化させる傾向が観察された。さらに、個別効果を除いた分析からは、ハラスメント見聞が特に男性正社員に影響するとの結果を得た。加えて、長期的なハラスメント見聞は、より強く離職や精神状態の悪化につながり、男性正社員以外の幅広い層でも影響が観察された。「職場内の人間関係と問題解決に関するアンケート」を用いた分析では、パワーハラスメントの直接的な被害の状況を分析した。上司と部下のコミュニケーションが少ない、失敗が許されない環境では被害が発生しやすい傾向があり、同僚同士のコミュニケーションが適度に保たれている場合には発生しにくい傾向にある。最後に、ハラスメント被害が原因で離職した者の再就職後におけるパワーハラスメント被害について分析した。その結果、前の勤務先を勤続5年未満で離職した者や、再就職までの期間が長い男性は再被害に遭う可能性が高いこと等が見出された。

第5章では、各章の要約、各章から得られる若干の政策的含意を述べ、今後の研究課題の整理をする。